



Human Resources Excellence in Research

Самооценяващ доклад
за прилагане принципите на Хартата и Кодекса на учените
във ВСУ „Черноризец Храбър”
(15 Януари 2012 – 31 Март 2016)

Въведение

През м. януари 2012 г. ВСУ „Черноризец Храбър” бе удостоен с логото “HR Excellence in Research” въз основа на публикуван вътрешен анализ¹ и план за действие² за прилагане на *Европейската харта на изследователите* и *Кодекса за назначаване на изследователи*.

Беше сформирана работна група, която да приоритизира, координира и да подпомогне изпълнението на 36 набелязани действия в екшън-плана. Работната група включва различни участници, представляващи ръководството на университета (зам.-ректор по НИД), академичния състав (преподаватели и учени) и администрацията („Човешки ресурси”, „Международна дейност и проекти” и Финансово-счетоводен отдел). Проведени са срещи през февруари 2013 г., февруари 2014 г., юни 2015 г. и септември 2015 г. за оценка на изпълнението на дейностите.

Една година след получаването на HR-логото (през февруари 2013) прилагането на плана за действие бе оценено от работна група. Въз основа на направения анализ бяха изведени приоритетните дейности за последващия едногодишен период. Докладът бе утвърден от Академичния съвет на ВСУ (протокол №4/19.02.2013 г.).

През м. февруари 2014 г. бе разработен и утвърден от Академичния съвет на ВСУ „Черноризец Храбър” *Междинен самооценяващ доклад за изпълнение на плана за действие*³ за придобиване на логото “HR Excellence in Research”. Последният бе предоставен на ГД «Научни изследвания и иновации» към Европейската комисия.

Текуща оценка на резултатите от плана за действие за получаване на логото за човешки ресурси и готовността за външно оценяване от Европейската комисия бе утвърдена на заседание на Академичния съвет на ВСУ (протокол №9/25.06.2015 г.).

¹ http://www.vfu.bg/en/hr_logo/files/Internal_Analysis-VFU-EN.pdf

² http://www.vfu.bg/en/hr_logo/files/Action_plan_HR_VFU-EN.pdf

³ http://vfu.bg/en/hr_logo/files/HR_Self-assessment_2014-EN.pdf

Докладът-самооценка за цялостното изпълнение на плана за действие за 4-годишния период на притежание на HR логото е разработен от екип на ВСУ, ръководен от проф. д-р Павел Павлов – зам.-ректор по НИД и утвърден от Съвета по НИД на ВСУ на 6.04.2016 г.

Настоящия самооценяващ доклад представя усилията, които ВСУ „Черноризец Храбър” полага в контекста на HRS4R за подобряване на:

- (1) етичните и професионалните аспекти в научната дейност;
- (2) назначаването на изследователи;
- (3) условията на работа и
- (4) кариерното развитие чрез обучение.

Всички тези принципи са залегнали в *Европейската харта на изследователите и Кодекса за назначаване на изследователи*.

Резултатите са представени с използването на структурираните таблици от плана за действие (виж *Приложение 1*). Това позволява проследяването на изпълнението на дейностите, а също така и:

- заложените цели, развитието на постигнатото и какво още остава да се направи;
- връзката между действието в контекста на общото приложение на мярката;
- разпространяването на резултатите и др.

Този начин на представяне може да покаже степента на изпълнение на плана за действие, наличните доказателства и т.н.

Основните изводи от направения анализ са:

- изцяло са изпълнени всички 11 планирани дейности по *мярка I „Етични и професионални аспекти”*. Тук следва да се отбележи, че разработеният от ВСУ „Черноризец Храбър” *Етичен кодекс за научни изследвания на ВСУ* послужи като основа за разработването на *Национален етичен кодекс за поведение при провеждане на научни изследвания*. Последният все още е в процес на разработване от МОН.

- имплементирани са всичките 5 дейности по *мярка II „Назначение”*. Като част от изпълнението на тази дейност е и присъединяването на ВСУ към европейската мрежа EURAXESS през 2014 г. На 29 октомври 2015 г. ВСУ бе домакин на EURAXESS Road Show¹. Все още основна трудност се явява привличането и назначаването на чуждестранни учени. Колективът на ВСУ има опит в работата в интернационални изследователски екипи, но все още няма назначени изследователи. Отчита се като слабост, че не е създадена пряка връзка от сайта на ВСУ към портала на EURAXESS и други научни мрежи, университети и институти. Тепърва ще се разгръща работата по тази мярка като се ползва натрупания през годините опит.

¹ http://vfu.bg/en/news/_5617b98807cf21 ; <http://www.euraxess.bg/sites/default/files/science4/Programme%20VFU.pdf>

- по мярка III „Условия на работа” в екшън-плана са набелязани 13 дейности. 10 от тях са изпълнени, а 3 дейности са съотнесени към групата на неприоритетните през периода на самооценка. Причина за това е факта, че все още няма назначени чуждестранни изследователи във ВСУ. Основните усилия бяха насочени към създаване на вътрешнонормативна база за етични норми, механизъм за контрол по нейното прилагане и разработване на мерки за защита на интелектуалната собственост, както и популяризирането им сред научните среди във ВСУ. Разработването на мониторингова система ще бъде включено в новия план за действие на ВСУ 2016-2020.

- по мярка IV „Обучение” са имплементирани всичките 5 планирани дейности. Следва да се отбележи, че повече от 120 души от академичния състав на ВСУ са преминали курсове на обучение за усъвършенстване на техните умения за провеждане на научни изследвания, методика на научните изследвания, специализиран английски език, дигитални компетенции. Изпълнението на тази дейност бе в основата на включването на ВСУ в програмата на семинара **‘Sharing experience to better implement the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)’**, който се организира от Европейската комисия, ГД „Изследвания и иновации” и се проведе на 9 октомври 2014 г. в Брюксел, Белгия.

Планираните дейности са изпълнявани етапно като са въвеждани на необходимите нива в университета. Стремешът на ръководството на ВСУ бе имплементиране на всички принципи, заложиени в *Хартата* и *Кодекса на учените*, защото **HR логото е важен знак за университета, удостоверяващ системата на поддържане на европейско качество за обучение и научни изследвания.**

В заключение може да се обобщи, че:

- В периода на самооценка са изпълнени 33 от планирани 36 дейности в екшън-плана. Останалите 3 дейности са определени като неприоритетни за периода и са включени в новия план за действие за периода 2016-2020, който е приложен към настоящия доклад (*Приложение 2*);

- В резултат на изпълнение на дейностите по мярка IV „Обучение” ВСУ „Черноризец Храбър” бе селектиран да представи своя опит и добра практика на семинар **‘Sharing experience to better implement the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)’**, организиран от Европейската комисия, ГД „Изследвания и иновации” (9 октомври 2014 г., Брюксел, Белгия);

- ВСУ популяризира логото за човешки ресурси в национален план, като участник в EURAXESS Roadshow 2014, проведено в Пловдивски университет «Паисий Хилендарски» и Софийски университет «Св. Климент Охридски» и в EURAXESS Roadshow 2015, на което ВСУ «Черноризец Храбър» беше и домакин;

- Разработеният от ВСУ „Черноризец Храбър” *Етичен кодекс за научни изследвания на ВСУ* е основа за разработвания от МОН *Национален етичен кодекс за поведение при провеждане на научни изследвания*;

- Създадена е среда във ВСУ, която повишава мотивацията на научно-преподавателския състав за участие в международни научноизследователски проекти, за развитие на научна кариера и осъществяване на мобилности.

Самооценяващият доклад е разработен от екип: проф. д-р Павел Павлов – зам.-ректор по НИД и ръководител на екипа, доц. д-р инж. Росица Петкова-Слипец – контактено лице за HR-лого и научен секретар на Архитектурен факултет, и доц. д-р Велислава Николаева – експерт по НИД.

Докладът е разгледан и одобрен на заседание на Съвета по НИД на ВСУ на 6.04.2016 г.

Самооценяващият доклад е обсъден и утвърден от Академичния съвет на ВСУ на 25.11.2016 г.

Приложение Изпълнение на плана за действие – представяне на по-значимите резултати

На следващите страници се прави кратко представяне на приложението на дейностите, залегнали в екшън-плана и степента на тяхното изпълнение. Информацията не е представена хронологично, а следва последователността в плана за действие.

Степените на изпълнение са класифицирани в две категории – изпълнени дейности и неприоритетни дейности за периода 2012-2016 година.

а) *мярка I: Етични и професионални аспекти*

ИЗПЪЛНЕНИ ДЕЙНОСТИ

№	Принцип	Планирани мерки	Отговорник Срок	Доказателства
1	Изследователска свобода	<p>➤ Актуализиране на университетските приоритети за научни изследвания съгласно националните, европейските и международни приоритети.</p> <p>➤ Организиране на семинари и работни срещи с цел всички изследователи да се запознаят с добрите практики и научните постижения в световен мащаб.</p>	<p>Зам.-ректор по НИД, научните секретари, експерти по НИД, Офис „Международни проекти”</p> <p>Срок: Ежегодно. Начало – 2012 г.</p>	<p>1. Актуализиране на приоритетните области за НИД (АС, Протокол №6/22.12.2011г., АС, Протокол №3/29.11.2013г., АС, Протокол №4/19.12.2014 и АС, Протокол №7/30.04.2015).</p> <p>2. Определяне на ключови стратегически приоритетни области за НИД (Настоятелство, Протокол №9/28.06.2013г.).</p> <p>3. Нов концептуален модел за трансформация на НИД във ВСУ (АС, Протокол №3/29.11.2013г.).</p> <p>4. Широко застъпена е НИД в Стратегическия план за развитие на ВСУ в периода 2012 – 2017 (АС, Протокол №1/12.10.2012г.).</p> <p>5. НИД по актуални проблеми е залегнала в Мандатната програма на ректора (Настоятелство, Протокол №2/30.04.2013г.).</p> <p>6. Приета е Нова визия за пазарна ориентация на НИД и консултантска дейност на ВСУ „Черноризец Храбър“ (АС, Протокол №2/31.10.2014г.)</p> <p>1. ВСУ бе домакин на работен семинар на HR групата на тема „Стратегия за човешки ресурси за изследователи”, 21-22.06.2012</p> <p>2. Организирани и проведени са редица семинари. Някои от по-значимите са:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Семинар „Устойчиво развитие на европейските университети”, проф. д.ик.н. Анна Недялкова, 12.04.2012 г. - Семинар „Световните тенденции и добри практики във висшето образование на XXI век”, проф. д.ик.н. Анна Недялкова, 19.02.2013 г. - Семинар „Интернационализацията на висшето образование –

		<p>➤ Създаване на възможности за провеждане на научни изследвания на високо ниво чрез участие в международни организации и проекти</p>		<p><i>институционална стратегия и политика</i>”, проф. д.ик.н. Анна Недялкова, 18.05.2013 г.</p> <p>- Семинар по актуалните теми на <i>микро- и макроикономиката</i>, проф. Дж. Вредевелд и проф. Р. Макдоналд, Университет на Синсинати, САЩ, 17-19.12.2013</p> <p>- Семинар „<i>Лидерство в глобална среда. Глобални аспекти на международните икономически отношения</i>”, проф. Дж. Вредевелд, Университет на Синсинати, проф. Д. О’Нийл, Университет на Делауеър, проф. Р. Макдоналд, Университет „Сейнт Клауд”, САЩ, 27-29.05.2012</p> <p>- Семинар „<i>От наука към бизнес</i>”, проф. Л. Мелвил, Университет на Женева, Швейцария, 16.09.2013</p> <p>- 4 семинара, организирани от <i>Офис за технологичен трансфер във ВСУ</i> по актуални тематика – септември-октомври 2014 г.</p> <p>3.В периода ВСУ е бил организатор и домакин на повече от 18 международни конференции и научно-приложни семинари с участие на чуждестранни учени.</p> <p>4.ВСУ се включва в сдружение „ИКТ – Клъстер-Варна“ (решение на АС №5/17.12.2015) Клъстер за комуникационни и информационни технологии</p> <p>1.Екип от ВСУ разработи проектно предложение “<i>Smart Strategies for Black Sea Research Potential Development - SmartSea</i>”, с което кандидатства по пилотната програма на ЕК по Наука и иновации ERA Chairs през м. май 2013. Предвиждаше се изграждането на научен колектив с представители от Coventry University Enterprises, Великобритания, University of Twente, Холандия, University Polytechnica of Bucharest, Румъния.</p> <p>2. Разработен и спечелен проект „<i>Развитие на иновативен модел за трансфер на знание и иновации между ВСУ „Черноризец Храбър“ и Университета в Ковънтри</i>”.</p> <p>3. Към настоящия момент се работи по 12 проекта в различни международни екипи – Tempus, 7FP и др.</p> <p>4. ВСУ е активен партньор по международната програма „Еразъм +” и така предоставя възможност за сътрудничество с чуждестранни екипи.</p> <p>5. ВСУ е в договорни отношение с повече от 30 чуждестранни университети, институти и научни организации за съвместна работа</p>
--	--	--	--	--

				по научноизследователски проекти и задачи. 6. През 2015 г. ВСУ стартира виртуална платформа <i>Smart Future</i> за обмен на знания и информация между учени, експерти и преподаватели от цял свят.
2	Етични принципи	➤ Анализ на законодателството в България и други държави, както и на Кодекса за етика в научните изследвания	Отдел „Човешки ресурси”, Юридически факултет Срок: До края на м.март 2012 г.	1.Сформирана бе работна група за извършване на анализ на законодателството и разработване на Етичен кодекс (заповед на ректора №1642/26.06.2012 г) 2. Разработен и действащ е Етичен кодекс за научните изследвания във ВСУ. Последният е утвърден с решение на АС (Протокол №11/17.08.2012г.). Публикуван е и е общодостъпен на интернет-страницата на ВСУ (http://ejournal.vfu.bg/bg/pdfs/et.kodeks.pdf) 3. Етичният кодекс на ВСУ бе ползван като добра практика и основа на Национален Етичен кодекс на учения, разработван от МОН. 4. Академичната общност на ВСУ е запозната с Етичния кодекс посредством заседанията на Съвета по НИД и проведени семинари. 5.Създадена е <i>Комисия за академична етика</i> , която съблюдава спазването на Етичния кодекс и етичните норми за научна дейност, в т.ч. и плагиатство.
		➤ Да се създаде Етичен кодекс за научните изследвания във ВСУ и Университетска комисия по етика в областта на научните изследвания с цел да наблюдава, информира и в случай на нередности да подава сигнали	Отдел „Човешки ресурси”, Зам.-ректор по НИД, научните секретари Срок: До края на юни 2012 г.	
		➤ Организиране на семинари с цел популяризиране на етичните правила	Университетска комисия за етика в областта на научните изследвания Срок: Начало – май 2014 г.	

3	Професионална отговорност	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Мониторинг на избора на изследователски теми и тяхното съответствие на университетските приоритети ➤ Мониторинг на извършваните научни изследвания във ВСУ относно спазването на етичните норми и стимулиране на изследователите, които ги спазват. ➤ Мониторинг на изпълнението на научните проекти и публикациите с цел избягване на потенциални конфликти. ➤ Университетската комисия по етика в областта на научните изследвания да контролира плагиатството. 	<p>Университетска комисия по етика в областта на научните изследвания, Зам.-ректор по НИД, научните секретари</p> <p>Срок: Начало – 2014 г.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Към ВСУ функционира Институт на докторантите и Съвет по НИД, които реализират мониторинг върху научноизследователските тематики и съответствието им с университетските приоритети. 2. Има създадена процедура за публикуване на научната продукция, а именно предварително научно рецензиране и последваща текстова (правописна и граматическа) редакция . 3. Създадена е Комисия за академична етика, която съблюдава спазването на Етичния кодекс и етичните норми за научна дейност, в т.ч. и плагиатство.
4	Професионално отношение	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Спазване на процедурите и отношенията в областта на научните изследвания, установени във ВСУ ➤ Всички изследователи трябва да бъдат периодично информирани относно университетска правна рамка. 	<p>Зам.-ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители</p> <p>Срок: През цялата година</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Във ВСУ действа Съвет по НИД, който е основния академичен орган, координиращ и контролиращ НИД. 2.Експертът по НИД и научните секретари към факултетите организират, подпомагат и подкрепят НИД във всички университетски звена. 3.Изградена е и функционира стройна система за разработване, кандидатстване и изпълнение на научноизследователски задачи и проекти.
5	Договорни и правни задължения	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Обучение по правата върху интелектуалната собственост, етичните принципи и др. за изследователите и ръководителите на катедри. ➤ Мониторинг върху изпълнението на годишните отчети на изследователите в катедрите 	<p>Отдел „ Човешки ресурси ”,</p> <p>Зам.-ректор по НИД, научните секретари</p> <p>Срок: Ежегодно. Начало – м. юли 2014 г.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Проведени са два семинара за запознаване на изследователите с Етичния кодекс на ВСУ и етичните принципи за научна продукция (17.03.2015 г., 16.10.2015 г.). 2.Въведена е и функционира система за ежегодно оценяване на НИД на академичния състав.

6	Отчетност	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Укрепване на политиката за финансова, етична и професионална отчетност по време на изпълнението на изследователските проекти и задачи 	<p>Зам.-ректор по НИД</p> <p>Срок: През цялата година</p>	<p>1.Ежегодно се разработват отчети, вкл. и финансови, за изпълнението на научноизследователските проекти и задачи по факултети;</p> <p>2. Утвърдена Процесна карта за кандидатстване, изпълнение и отчитане на проекти във ВСУ «Черноризец Храбър» със Заповед №5/16.01.2015 г.</p> <p>3.В отдел „Международна дейност и проекти” и ФСО се води и съхранява цялата документация по изпълнението на проектите.</p> <p>4. От 2013 г. се разглежда финансовата политика за НИД в университета (АС, №4/20.12.2013г., АС, №3/30.10.2015г.).</p> <p>5.Приета е процедура за ползване на средства от „Научни изследвания“ и фонд „Интернационализация“ на ВСУ. (АС, №7/30.04.2015г.)</p> <p>6.Систематизиране на изследователските проекти според начина на финансиране и регулиране на процедурите за кандидатстване АС №3/29.11.2013</p>
7	Добри практики в областта на научните изследвания	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Постоянно актуализиране на работните практики съгласно националното законодателство ➤ Контрол върху работната среда и вземане на предпазни мерки за здравето и безопасността при осъществяване на работния процес. ➤ Обучение за защита на личните данни и за изискванията за конфиденциалност 	<p>Отдел „Човешки ресурси”</p> <p>Срок: Ежегодно. Начало – м. август 2014</p>	<p>1.Ежегодно актуализиране на научните приоритети във факултетите и във ВСУ.</p> <p>2.Периодично се провеждат инструктажи за безопасни условия на труд, съгласно националния <i>Закон за здравословни и безопасни условия на труд</i>.</p> <p>3.Проведени са два семинара за запознаване на изследователите с Етичния кодекс на ВСУ и етичните принципи за научна продукция (17.03.2015 г., 16.10.2015 г.).</p>

8	Разпространение и използване на резултатите	<p>➤ Поддържане на установените процеси и инициативи, позволяващи постоянно разпространение на научна информация чрез наличните изследователски механизми и средства</p>	<p>Зам.-ректор по НИД, Технологичен институт, Медиен център, Издателство, катедри</p> <p>Срок: През цялата година</p>	<p>1.Ежемесечни бюлетини за работа по различни национални и международни изследователски проекти, изготвени от отдел „Международна дейност и проекти”, се разпространяват към всички катедри и факултети в университета;</p> <p>2. Във вътрешноуниверситетската мрежа се помества информация за предстоящи конференции, научни семинари и др.</p> <p>3. Функционираща печатна база и електронно издание (<i>e-Journal</i>) за разпространение на научна информация;</p> <p>4. Ползване на мрежата на LinkedIn, ResearchGate, Euraxess и др.</p> <p>5. Университетската библиотека осигурява достъп до пълнотекстови научни бази данни.</p> <p>6.ВСУ стартира виртуална платформа <i>Smart Future</i> за обмен на знания и информация между учени, експерти и преподаватели от цял свят (http://smartfuture.vfu.bg/)</p>
9	Обществена ангажираност	<p>➤ Обвързване на проектните и научни теми с бизнес сектора и интересите на местните общности</p> <p>➤ Ангажиране на изследователите в създаването на сътрудничество с бизнеса, местните и държавни власти</p>	<p>Зам.-ректор по НИД, Настоятелство, браншови настоятелства, катедри</p> <p>Срок: През цялата година</p>	<p>1.Разработена е Концепция за НИД, утвърдена с решение на АС на 20.12.2013 г.</p> <p>2.Утвърждаване на научните приоритети и нова визия за пазарна ориентация на научно-изследователската и консултантска дейност АС №2/31.10.2014</p> <p>3.Партньорства в областта на НИД и експертно-консултантска дейност. Сключени са договори с Община Варна, предприятия от региона и страната за научно обслужване.</p> <p>4.Учредени са и функционират 7 браншови настоятелства с цел задаване на научно-приложни задачи, необходими на бизнеса.</p> <p>5.Провеждане на заседания на Браншови настоятелства по професионални направления с цел формулиране на конкретни научно-изследователски и приложни задачи АС №6/25.04.2014</p> <p>6.Има реализирани изследвания и проекти по поръчка на бизнеса.</p> <p>7.ВСУ се включва в сдружение „ИКТ – Клъстер-Варна“ (решение на АС №5/17.12.2015) Клъстер за комуникационни и информационни технологии</p>
10	Недискриминация	<p>➤ Актуализиране правната рамка на ВСУ с цел отразяване недискриминационното законодателство</p>	<p>Отдел „Човешки ресурси”</p> <p>Срок: До края на май 2012</p>	<p>1.Университетската нормативна база е актуализирана през 2012 г. (АС, №9/4.05.2012г.) и през 2013 г. (АС, №1/19.09.2013г.)</p>

11	Системи за оценка	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Контрол върху въвежданата информация за изследователската дейност ➤ Осигуряване прозрачност на резултатите от оценката с цел подобряване качеството на научните изследвания 	<p>Академичните журита по катедри</p> <p>Срок: Ежегодно. Начало – юни 2012</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Въведена е система за ежегодно оценяване на НИД на академичния състав. 2. Регулярно атестиране на академичния състав с акцент оценка на НИД. 3. Ежегодно планиране и отчитане на НИД на академичния състав. 4. Контрол и отчитане на дейностите по НИП и НИЗ.
----	-------------------	--	---	---

б) мярка II: *Назначаване*

ИЗПЪЛНЕНИ ДЕЙНОСТИ

№	Принцип	Планирани мерки	Отговорник Срок	Доказателства / бележки
1	Назначаване	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Въвеждане на политика на международна прозрачност: увеличаване броя на назначените чуждестранни изследователи. ➤ Укрепване на политиката по отношение на прозрачността при назначаването на международни изследователи. ➤ Укрепване на комуникационната политика по отношение на набирането на международни изследователи чрез уеб сайта на ВСУ. 	<p>Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”</p> <p>Срок: Постоянно. Начало – 2014 г.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провежда се кампания по популяризиране на HR-логото в чужбина и в резултат са сключени договори с представители от Германия, Полша, Казахстан и др. за научна работа на техни изследователи. 2. Работи се в тясно сътрудничество с учени от САЩ, Русия, Италия, Германия, Израел, Великобритания и др. Организирант се майсторски класове, уъркшопи, съвместни проекти и т.н. 3. Отчита се факта, че няма назначени чуждестранни изследователи. Причините могат да се търсят в няколко направления – България не е атрактивна дестинация за провеждане на научни изследвания, по-слаборазвита изследователска инфраструктура в сравнение с Европа, ниско заплащане 4. Платформата <i>Smart Future</i> дава възможност за комуникация и обмяна на опит между учени, експерти от практиката, студенти и докторанти не само от ВСУ, но и от други български и чуждестранни университети (http://smartfuture.vfu.bg/)

2	Избор /Кодексът/	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ясно дефиниране на критерии за подбор, отчитащи в частност практическия опит, креативността и научните интереси на кандидатите. ➤ Участие на широк кръг специалисти от различни сектори като членове на комисиите за подбор. ➤ Разширяване възможностите за публикуване на обяви за работа не само на университетския уеб сайт, а и в глобални уеб базирани ресурси като Пан-Европейския портал за изследователска мобилност, EURAXESS и др. ➤ Подготовка на научни ръководители на чуждестранни докторанти и изследователи и създаване план за действие за привличане на чуждестранни изследователи. 	<p>Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”, катедри, научни секретари, Технологичен институт, катедри</p> <p>Срок: Начало – 2012 г. постоянен</p>	<p>1.Разработени са критерии при избор за назначаване на длъжност, които са описани в Наредба №3.</p> <p>2.От 2014 г. ВСУ „Черноризец Храбър” е присъединен към европейската мрежа EURAXESS.</p> <p>3.За периода на самооценка са привлечени близо 50 чуждестранни докторанти, които се обучават във ВСУ. Научните им ръководители са преминали през чуждоезиково обучение и семинари за повишаване качеството на НИД.</p>
3	Критерии за оценка (Кодексът)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Създаване широк кръг от критерии при процедурите за подбор, които да отразяват количествено и качествено потенциала на кандидатите. ➤ придаване на тежест на интервютата с кандидатите, където те да заявят своите компетенции и постигнатите от тях резултати, равностойността на които ще бъде оценена от компетентната селекционна комисия. 	<p>Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”, катедри</p> <p>Срок: До края на 2012 г.</p>	<p>1. Разработена е система за оценка на специфичните умения на кандидатите – езикови компетенции, мобилност, дигитална компетентност и др.</p> <p>2. Създадени са условия за обучение и развитие на потенциала на академичния състав на ВСУ.</p>
4	Признаване на опит от мобилност /код/	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Промяна на съществуващата правна рамка и включване на мобилността като показател при назначаването. ➤ Насърчаване на мобилността като част от кариерата на изследователите и подчертаване на важността и предимството ѝ при назначаването. 	<p>Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”, научните секретари</p> <p>Срок: До края на 2012 г.</p>	<p>1. Мобилността е включена като основен критерий за развитие в кариерата, което е и стимул за участие в мобилности;</p> <p>2. Периодична информация за възможностите за мобилност от отдел „Международна дейност и проекти”.</p> <p>3. През периода на самооценка са реализирани повече от 15 мобилности на преподаватели от ВСУ с цел обмяна на опит в чуждестранни университети от Италия, Испания, Португалия, Чехия, Латвия, Литва и др.</p>

5	Признаване на квалификация /Кодексът/	➤ Разработване на системни критерии за признаване на предходни академични и/или професионални квалификации	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси” Срок: До края на 2012 г.	1. Разработени са критерии при избор за назначаване на длъжност, които са описани в Наредба №3.
---	---------------------------------------	--	--	---

НЕПРИОРИТЕТНИ ДЕЙНОСТИ (за периода на самооценка)

№	Принцип	Планирани мерки	Отговорник Срок	Бележки
1	Назначаване (Кодексът)	➤ Поставяне на университетския сайт на полезни връзки към български и чуждестранни университети, институти и изследователски организации с цел подобряване на възможностите за работа в чужбина	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”, Технологичен институт, катедри Срок: Постоянно. Начало – 2014 г.	<ul style="list-style-type: none"> - Няма поместена информация за НИД на сайта на ВСУ; - Няма връзка с портала на EURAXESS.

в) мярка III: Условя на работа

ИЗПЪЛНЕНИ ДЕЙНОСТИ

№	Принцип	Планирани мерки	Отговорник Срок	Доказателства / бележки
1	Професионално признаване	➤ Наблюдение на създадената система от количествени и качествени изисквания за признаването на професионални умения във ВСУ при подбор и назначаване на изследователите.	Отдел „Човешки ресурси” Срок: постоянно	1. Разработени са критерии при избор за назначаване на длъжност, които са описани в Наредба №3.

2	Изследователска среда	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Подобряване на университетската изследователска база. ➤ Създаване на научно-изследователска мрежа за сътрудничество на национално и международно ниво, включително и дистанционна такава; ➤ Ефективно функциониране на системата за конкурсно проектно финансиране. 	<p>Зам.-ректор по НИД, Декани, ръководители катедри, научни секретари</p> <p>Срок: В началото на 2012 и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цялостно е обновена работната среда в университета; 2. Откриха се нови и се обновиха съществуващи изследователски лаборатории чрез собствено и външно финансиране. 3. Създаде се и функционира Офис за технологичен трансфер на територията на ВСУ „Черноризец Храбър”. 4. Увеличиха се изследователските задачи, разработвани в международни екипи. През периода на самооценка се работи по 15 международни, 7 национални и 3 регионални проекти. 5. Развиват се дистанционните форми на контакт с чуждестранни университети като старта в даден с Университета в Ковънтри, Великобритания. 6. Приета е процедура за ползване на средства от „Научни изследвания“ и фонд „Интернационализация“ на ВСУ. (АС, №7/30.04.2015г.) 7. Платформата Smart Future дава възможност за комуникация и обмяна на опит между учени, експерти от практиката, студенти и докторанти не само от ВСУ, но и от други български и чуждестранни университети (http://smartfuture.vfu.bg/)
3	Условия на работа	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Следване и утвърждаване на създадените системи за гъвкаво работно време и оценка на изследователската дейност във ВСУ. 	<p>Отдел „Човешки ресурси”</p> <p>Срок: постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработена и функционираща система за годишна заетост на академичния състав на ВСУ, която предоставя възможност за различна степен на ангажираност в учебна, научна и административна дейност (Наредба.№3, Инструкция №5)

4	Финансиране и заплащане	<ul style="list-style-type: none"> ➤ По-широко информирание за възможностите за финансиране за изследователите. ➤ Насърчаване на изследователите да участват в национални и европейски проекти. ➤ Създаване на университетски изследователски фонд за подкрепа на изследователите и техните разработки за приложение в публичния и частния сектор. 	<p>Зам.-Ректор по НИД, Декани, научни секретари, научни ръководители, Офис „Международни проекти”</p> <p>Срок: В началото на 2014 и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Ежемесечни бюлетини за работа по различни национални и международни изследователски проекти, изготвени от отдел „Международна дейност и проекти”, се разпространяват към всички катедри и факултети в университета; 2.Участието в в национални и европейски проекти е включено като показател в системата за ежегодно оценяване на академичния състав на ВСУ и е критерий при атестирането на преподавателите. 3.Създаден е фонд „Научни изследвания”, който има за цел да подкрепя научни проекти на изследователи от ВСУ. 4.Приета е процедура за ползване на средства от „Научни изследвания“ и фонд „Интернационализация“ на ВСУ. (АС, №7/30.04.2015г.) 5.Утвърдена е Нова визия за пазарна ориентация на НИД и консултантска дейност на ВСУ „Черноризец Храбър“ (АС, Протокол №2/31.10.2014г.)
5	Баланс на полов признак	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Анализирание настоящото състояние на баланса по полов признак сред всички изследователи. ➤ Въвеждане на мониторингова система по този принцип. ➤ Популяризиране на политика за равни възможности при подбор и условия на работа на изследователите мъже и жени. 	<p>Отдел „Човешки ресурси”</p> <p>Срок: До май 2012 г. и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Разработен е анализ на академичния състав на университета по полов признак.
6	Кариерно развитие	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Изработване на стратегия за кариерно развитие на изследователите в приоритетните научни области и теми за ВСУ. 	<p>Зам.-Ректор по НИД, Декани, научни секретари</p> <p>Срок: До септември 2012 г.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Сформирана бе работна група за разработване на Стратегия за кариерно израстване на академичния състав на ВСУ (заповед на ректора №1641/26.06.2012 г) 2.Разработена и утвърдена е <i>Стратегическа рамка за кариерно развитие на академичния състав на ВСУ „Ч. Храбър”</i> 2012-2017 (АС, протокол.№3/21.12.2012 г.); 3.Разработена е <i>Система за кариерно развитие на академичния състав на ВСУ</i> и <i>Методика</i> за прилагането ѝ, която предстои да се разглежда на АС 4.Актуализирани и утвърдени са приоритетни области за НИД (АС, Протокол №6/22.12.2011г. и АС, Протокол №3/29.11.2013г., АС, Протокол №7/30.04.2015)

7	Отчитане на мобилност	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Отразяване на мобилността като критерии при оценка на изследователите и особено на интересекторната мобилност (между публичния и частния сектор) и интердисциплинарната мобилност. ➤ Стимулиране на изследователите за участие в национална и международна мобилност. ➤ Създаване на условия за мобилност на чуждестранни изследователи във ВСУ. 	<p>Зам.-Ректор по НИД, научни секретари, Офис „Международни проекти”</p> <p>Срок: В началото на 2012 и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мобилността е включена като основен критерий за развитие в кариерата, което е и стимул за участие в мобилности; 2. Периодична информация за възможностите за мобилност от отдел „Международна дейност и проекти”. 3. За периода на самооценка мобилност във ВСУ са реализирали повече от 27 чуждестранни преподаватели и учени от Италия, Латвия, Русия, Словакия и др.
88	до съвети за развитие на кариерат	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Разширяване на функциите на университетския Кариерен център в посока работа с докторанти и изследователи. 	<p>Кариерен център</p> <p>Срок: 2014 и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кариерният център разшири базата си от данни с работодатели и възпитаници на ВСУ. Базата е достъпна за докторанти и изследователи, като им предоставя възможност за намиране на работа и сътрудничество.
9	Преподаване	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Наблюдение преподавателската дейност да не ощетява (да не пречи) на научноизследователската кариера. 	<p>Фронт офис, сектор „Планиране”, ръководители катедри</p> <p>Срок: 2012 и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработена и функционираща система за годишна заетост на академичния състав на ВСУ, която предоставя възможност за различна степен на ангажираност в учебна, научна и административна дейност (Наредба.№3, Инструкция №5)
10	Жалби	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Извършване на анализ на типа жалби и създаване на система за предотвратяване на конфликти чрез създаване на работни срещи за обмен на добри практики. 	<p>Отдел „Човешки ресурси”</p> <p>Срок: До края на 2014 г.</p>	<p>Няма постъпили жалби по повод неправилно назначаване или неспазване на критериите за назначаване.</p>

НЕПРИОРИТЕТНИ ДЕЙНОСТИ (за периода на самооценка)

№	Принцип	Планирани мерки	Отговорник Срок	Бележки
1	Стабилни и постоянни назначеня	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Информирание на изследователите на срочен трудов договор за изпълнението и спазването на принципите за социално осигуряване за периода на назначаването им. 	<p>Отдел „Човешки ресурси”</p> <p>Срок: постоянно</p>	<p>Дейността не е приоритетна, защото все още няма назначени изследователи към университета.</p>

2	Права на интелектуална собственост	➤ Разработване на мониторингова система в областта на интелектуалните права и съавторството.	Зам.-Ректор по НИД, Юридически факултет, Технологичен институт	Все още не е разработена мониторинговата система, т.к. основен приоритет през периода на самооценка бе изграждането на нормативна база за спазване на етичните норми и интелектуалната собственост и популяризирането ѝ сред научните среди във ВСУ.
3	Съавторство	➤ Разработване на мониторингова система в областта на интелектуалните права и съавторството.	Срок: начало - октомври 2016 г.	

г) *мярка IV: Обучение*

ИЗПЪЛНЕНИ ДЕЙНОСТИ

№	Принцип	Планирани мерки	Отговорник Срок	Доказателства / бележки
1	Отношения с научните ръководители	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Наблюдение изпълнението на задълженията на научните ръководители. ➤ Обучение на изследователите чрез модерни методи за преподаване. 	<p>Зам.-Ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители</p> <p>Срок: Началото на 2014 г. и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Въведена е система за ежегодно оценяване на НИД на академичния състав. 2. Ежегодно се атестират докторантите, което е атестат и за научното им ръководство. 3. Повече от 120 преподаватели, вкл. и научни ръководители и млади изследователи, преминаха обучение по методика на научните изследвания, съвременни образователни стратегии и технологии, съвременни web-технологии в обучението, съвременни технически средства за аудиторна работа, ИКТ средства за презентирание и др. 4. Модернизирана е материално-техническата база, която се ползва за научни изследвания, вкл. и за обучение.

2	Научно ръководство и управленски функции	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Повишаване качеството на научното ръководство особено при ръководството на младите изследователи. ➤ Наблюдение изпълнението на задълженията на научните ръководители. ➤ Обучение на изследователите чрез модерни методи за преподаване. 	<p>Зам.-Ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители</p> <p>Срок: Началото на 2012 г. и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Въведена е система за ежегодно оценяване на НИД на академичния състав. 2. Ежегодно се атестират докторантите, което е атестат и за научното им ръководство. 3. Повече от 120 преподаватели, вкл. и научни ръководители и млади изследователи, преминаха обучение по методика на научните изследвания, съвременни образователни стратегии и технологии, съвременни web-технологии в обучението, съвременни технически средства за аудиторна работа, ИКТ средства за презентирание и др. 4. Модернизирана е материално-техническата база, която се ползва за научни изследвания, вкл. и за обучение. 5. През периода на самооценка във ВСУ са зачислени повече от 150 докторанти (български и чуждестранни), а близо 60 от тях вече са защитили научната и образователна степен „доктор”.
3	Продължаващо професионално развитие	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Изработване на стратегия за кариерно развитие на изследователите в приоритетните за ВСУ научни области и теми. ➤ Стимулиране на докторантите да участват в конференции, работни срещи, обучения и др с основна цел повишаване на техните умения и подготовката им за професионална реализация. 	<p>Зам.-Ректор по НИД, Декани, научните секретари, Кариерен център</p> <p>Срок: До септември 2012 .</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформирана бе работна група за разработване на Стратегия за кариерно израстване на академичния състав на ВСУ (заповед на ректора №1641/26.06.2012 г) 2. Разработена и утвърдена е <i>Стратегическа рамка за кариерно развитие на академичния състав на ВСУ „Ч. Храбър”</i> 2012-2017 (АС, протокол.№3/21.12.2012 г.); 3. Разработена е <i>Система за кариерно развитие на академичния състав на ВСУ</i> и <i>Методика</i> за прилагането ѝ, която предстои да се разглежда на АС 4. Приета е Концепция за приобщаване към научна дейност на студентите – бакалаври, магистри и докторанти във факултет МИА (АС, Протокол №4/20.12.2013) 5. Актуализирани и утвърдени са приоритетни области за НИД (АС, Прот. №6/22.12.2011г. и прот. №3/29.11.2013г., АС, Протокол №7/30.04.2015.)

4	Достъп до обучения и професионално развитие	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Адекватно планиране на изследователската дейност за подобряване на уменията и компетенциите на изследователите за тяхното професионално развитие. ➤ Стимулиране на докторантите да участват в конференции, работни срещи, обучения и др с основна цел повишаване на техните умения и подготовката им за професионална реализация. ➤ Мониторинг на кариерното развитие на докторантите след тяхната защита. 	<p>Зам.-Ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители, Кариерен център</p> <p>Срок: Януари 2012 г. и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработена и функционираща система за годишна заетост на академичния състав на ВСУ, която предоставя възможност за различна степен на ангажираност в учебна, научна и административна дейност (Наредба.№3, Инструкция №5). 2. Ежегодно планиране и отчитане на НИД; 3. В конференциите организирани от ВСУ докторантите участват без да заплащат такса, което е вид стимул за тях. Докторантите са част от академичния състав на университета, поради което на тях им се предоставят всички възможности за обучения и участия в семинари, които са и за щатните преподаватели. 4. Част от придобилите ОНС „доктор” се назначават във ВСУ като преподаватели, а останалите придобиват научната степен, за да развият професионална кариера в производствено-икономическия сектор, в който работят.
5	Научно ръководство	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Повишаване качеството на научното ръководство особено при ръководството на млади изследователи. ➤ Наблюдение изпълнението на задълженията на научните ръководители. ➤ Използване на съвременни методи за обучение на докторанти от научните ръководители. 	<p>Зам.-Ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители</p> <p>Срок: Началото на 2012 г. и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Въведена е система за ежегодно оценяване на НИД на академичния състав. 2. Ежегодно се атестират докторантите, което е атестат и за научното им ръководство. 3. Повече от 120 преподаватели, вкл. и научни ръководители и млади изследователи, преминаха обучение по методика на научните изследвания, съвременни образователни стратегии и технологии, съвременни web-технологии в обучението, съвременни технически средства за аудиторна работа, ИКТ средства за презентирание и др.

**Приложение Актуализиран план за действие за приложение принципите, залегнали в Хартата и Кодекса на учените
2016 – 2020**

План 2016-2020 има за цел да очертае бъдещите действия, които екипът на ВСУ трябва да полага за устойчивото въвеждане и прилагане на принципите, залегнали в Кодекса и Хартата на учените. Той отразява и новите моменти, маркирани в докладите на ГД „Изследвания и иновации” към Европейската комисия^{1,2}.

Актуализираният план е разгледан и приет на Съвет по НИД, проведен на 6.04.2016 г.

Актуализираният план е обсъден и утвърден от Академичния съвет на ВСУ на 25.11.2016 г.

а) мярка I: Етични и професионални аспекти

№	Принцип	Мерки	Отговорник / Срок	Индикатор
1	Изследователска свобода, етични принципи и професионална отговорност	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Актуализиране на университетските приоритети за научни изследвания съгласно националните, европейските и международни приоритети. ➤ Продължаване на търсенето на възможности за провеждане на научни изследвания на високо ниво чрез участие в международни организации и проекти ➤ Спазване на етичните и професионални норми 	Зам.-ректор по НИД Зам.-ректор по МДПТР Декани, научни секретари Комисия за академична етика Срок: Постоянно. начало – ноември 2016 г.	- ежегодно актуализиране на плановете за НИД и научните приоритети; - нарастване на проектите с международни изследователски екипи
2	Разпространение и използване на резултатите	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Поддържане на установените процеси и инициативи, позволяващи постоянно разпространение на научна информация чрез наличните изследователски механизми 	Зам.-ректор по НИД Декани, научни секретари Университетска библиотека Университетско издателство	- повишаване броя на публикациите в международни издания; - повишаване на цитируемостта;

¹ Researcher’s Report 2014, Final Report, Deloitte, <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/general/researchPolicies>

² Report of the Working Group of the Steering Group of Human Resources Management under the European Research Area on Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers, 2015, http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/OTM-R-finaldoc.pdf

		и средства ➤ Публикуване на научни резултати в реномирани научни издания и научни бази данни	Срок: Постоянно. начало – ноември 2016 г.	
3	Обществена ангажираност	➤ Предлагане на атрактивни тематика за научни изследвания, обвързани с потребностите на икономиката ➤ Разработване на научно-приложни и приложни проекти, обвързани с бизнес сектора и интересите на местните общности ➤ Ангажиране на изследователите в създаването на сътрудничество с бизнеса, местните и държавни власти	Зам.-Ректор по НИД, Институт за обучение на докторанти Декани, научни секретари Браншови настоятелства Срок: постоянен начало - ноември 2016 г.	- публикуване на атрактивни теми за докторски дисертации - научно-приложни и приложни проекти по заявка на бизнес сектора

б) мярка II: Назначаване

№	Принцип	Мерки	Отговорник / Срок	Индикатор
1	Назначаване, избор, прозрачност, критерии за оценка	➤ Запознаване с OTM-R изискванията на ЕК ➤ Прилагане на OTM-R изискванията на ЕК ➤ Продължаване на политика за назначаване на чуждестранни изследователи. ➤ Поставяне на университетския сайт на полезни връзки към български и чуждестранни университети, институти и изследователски организации с цел подобряване на възможностите за работа в чужбина	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”, Технологичен институт, катедри Срок: Постоянно. Начало – ноември 2016 г.	- Познаване на OTM-R чеклиста и публикуването му на сайта на ВСУ; - Покриване на голяма част от 23-те индикатора от OTM-R чеклиста; - Поставяне на информация за НИД на сайта на ВСУ; - връзка с портала на EURAXESS.
2	Признаване на опит от мобилност	➤ Продължаване на насърчаването на мобилност ➤ Стимулиране на докторантите за реализиране на мобилност	Зам.-ректор международна дейност, проекти и технологично развитие Срок: Постоянно. Начало – ноември 2016 г.	- минимум 5 докторанти, осъществили мобилност;

в) мярка III: Условия на работа

№	Принцип	Мерки	Отговорник / Срок	Индикатор
1	Баланс на полов признак	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Поддържане на балансирана пропорция между назначените мъже и жени ➤ Поддържане на балансирана пропорция между мъжете и жените, обучаващи се в докторските програми на ВСУ ➤ 	Отдел „Човешки ресурси” Институт за обучение на докторанти Срок: постоянен	Мъже/жени: 50%/50%
2	Стабилни и постоянни назначения	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Информирание на изследователи на срочен трудов договор за изпълнение и спазване на принципите за социално осигуряване за периода на назначаването им. 	Отдел „Човешки ресурси” Срок: постоянно	
3	Права на интелектуална собственост	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Разработване на мониторингова система в областта на интелектуалните права и съавторството. 	Зам.-Ректор по НИД, Юридически факултет, Технологичен институт	- разработване на мониторингова система - публикации в съавторство с международни учени – 5 % от общия брой публикации на учени от ВСУ
4	Съавторство	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Разработване на мониторингова система в областта на интелектуалните права и съавторството. ➤ Публикации в съавторство с международни учени 	Срок: начало - ноември 2016 г.	

г) мярка IV: *Обучение*

№	Принцип	Мерки	Отговорник / Срок	Индикатор
1	Научно ръководство и отношения с научните ръководители	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Продължаване на усилията за повишаване качеството на научното ръководство на младите изследователи. ➤ Стимулиране на студентите да се развиват в областта на научните изследвания. ➤ Предлагане на атрактивни тематики за научни изследвания, обвързани с потребностите на икономиката 	Зам.-Ректор по НИД, Институт за обучение на докторанти Декани, научни секретари Браншови настоятелства Срок: постоянен начало - ноември 2016 г.	- повишаване броя на обучаващите се докторанти; - публикуване на атрактивни теми за докторски дисертации
2	Продължаващо професионално развитие	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Мониторинг на кариерното развитие на докторантите след тяхната защита. 	Кариерен център Срок: постоянен начало – ноември 2016 г.	- ежегодно публикуване на информация за реализираните се докторанти на ВСУ